
RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2017





TABLE DES MATIÈRES

L'engagement d'Ædifica	4
À propos de l'équipe Ædifica	6
Stratégie et opérationnalisation	16
Placer l'humain au centre : droit de l'homme	18
Assurer le bien-être au travail : droit du travail	20
Prendre soin de la planète : environnement	22
Gouverner et gérer avec intégrité : anticorruption	26
Un regard vers l'avenir	28

Vue sur le vieux port et le centre-ville de Montréal.



WE SUPPORT



L'ENGAGEMENT D'ÆDIFICA

C'est avec fierté que nous signons aujourd'hui ce premier rapport annuel suite à notre adhésion au **Pacte mondial** il y a bientôt un an. Ce rapport décrit et évalue les efforts de notre firme dans la mise en œuvre des dix principes fondateurs du *UN Global Compact*.

Cette démarche d'engagement nous a fourni l'occasion, au cours de la dernière année, de mettre en œuvre différentes stratégies pour atteindre nos objectifs; elle nous a aussi permis d'apprécier plusieurs mesures que nous avons déjà mises en place et que nous pouvons aujourd'hui célébrer. Voilà qui constitue une base solide pour la poursuite de notre engagement.

Un des défis a été de concevoir et de mettre en place des méthodologies pour mesurer et témoigner concrètement de notre performance à l'égard du programme. Nous croyons avoir atteint cet objectif pleinement, mais nous amorçons néanmoins notre deuxième année d'engagement avec la volonté de raffiner nos outils et de les utiliser comme leviers au sein de notre organisation pour stimuler de nouvelles initiatives.

Ce premier rapport nous amène à prendre conscience du travail qu'il reste à faire pour être un agent de changement dans la société; mais il est un jalon essentiel et une fondation solide vers les transformations qui doivent s'opérer pour assurer la dignité, la santé et la prospérité de tous les humains.

Soyez assuré, monsieur Guterres de notre engagement à soutenir plus que jamais le **Pacte mondial** pour l'année à venir.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "C. Sime".



À PROPOS D'ÆDIFICA

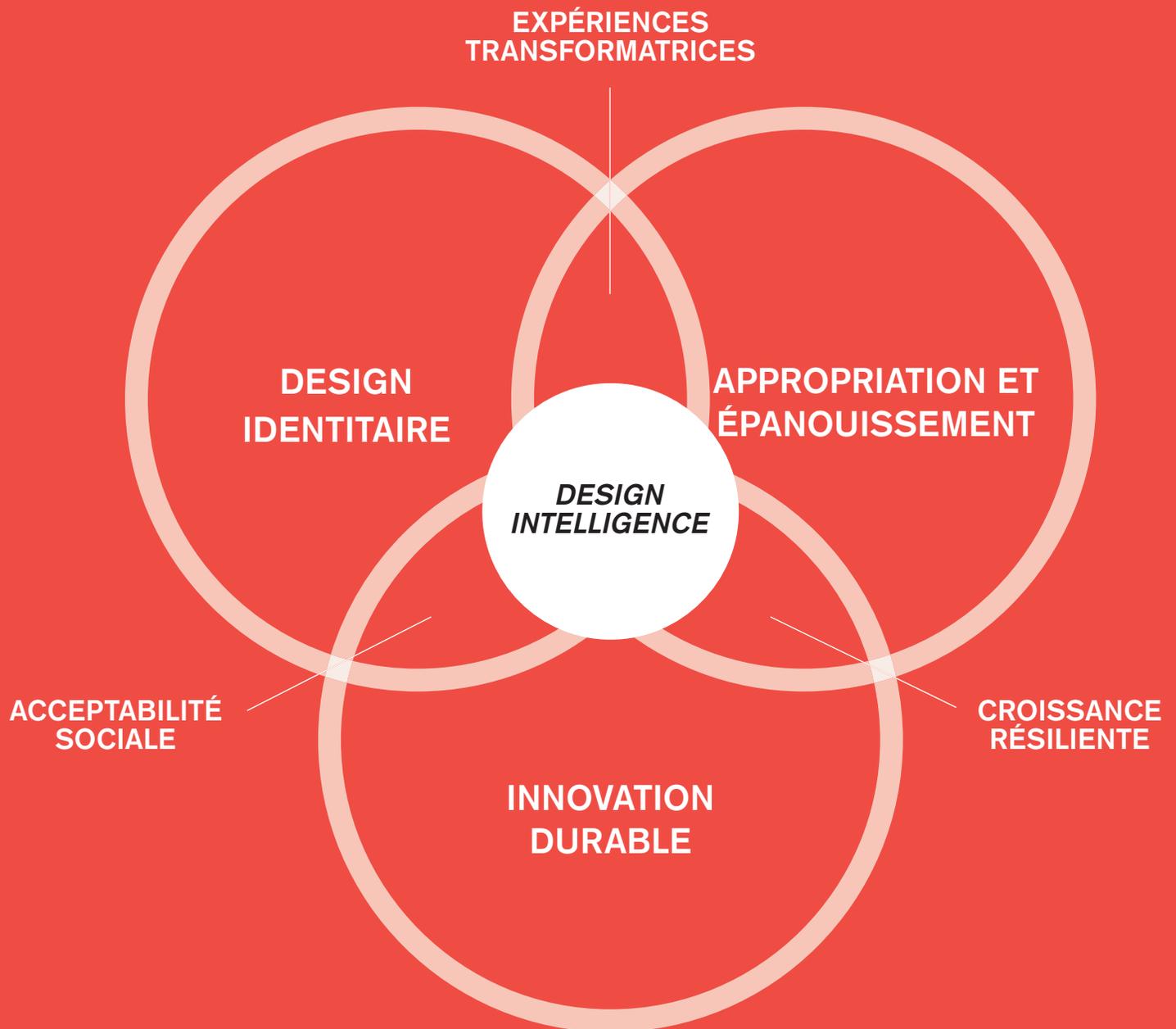
VISION

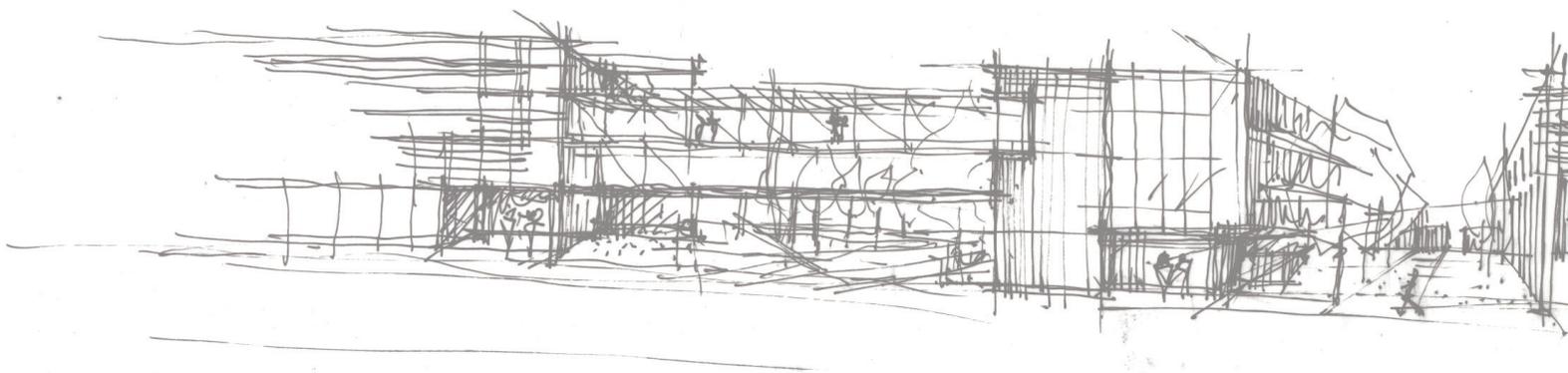
Ædifica rassemble une équipe de créateurs et d'experts animée d'une volonté commune de créer des milieux de vie inspirants, signifiants et durables.

Active depuis 1979, Ædifica a développé un savoir-faire cumulé et une intelligence de design de pointe qui lui permettent d'appuyer des clients au niveau stratégique, de façon à valoriser leurs actifs immobiliers en favorisant l'épanouissement des individus et des collectivités, et ce, dans une approche environnementale exemplaire.

Face aux défis, cette approche synergique lui permet d'orchestrer ses efforts autour de trois piliers stratégiques : La créativité et la qualité de nos réalisations sont le reflet de notre engagement envers l'**innovation durable**, de l'importance que nous accordons à l'**expérience des usagers**, et de notre conviction que le design est un puissant **véhicule identitaire**, grâce auquel toute organisation peut exprimer ses valeurs.

AXES STRATÉGIQUES





PRINCIPAUX SERVICES OFFERTS

Architecture et design

Ædifica couvre un éventail complet de besoins et ses services sont le reflet des nombreux projets emblématiques et primés qui portent sa signature : études des besoins, études de design, études techniques et services reliés à la construction, études volumétriques, etc.

Repositionnement et design urbain

La vision stratégique et holistique d'Ædifica est démontrée dans la résolution de problématiques complexes à l'aide d'une vision novatrice et écologique du développement, et ce, dans une diversité de marché et de typologies : résidentiel, commercial, à usage mixte, au plan international et local. Notre expertise comprend le repositionnement d'immeubles, la valorisation et la consolidation d'immeubles existants, la réalisation de plans d'ensemble jusqu'au design de nouvelles cités et d'espaces créatifs collectifs et de verdure.

Commerce et design expérientiel

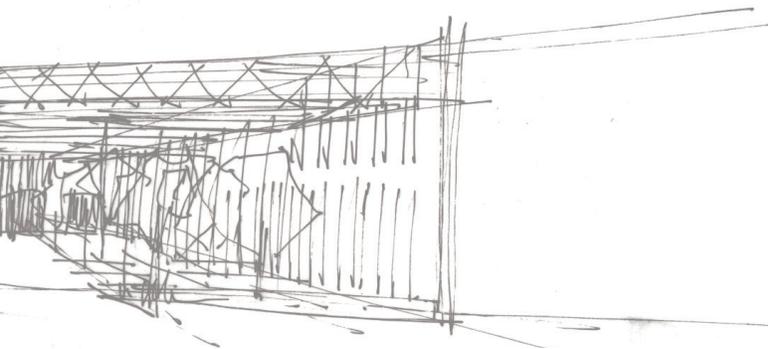
Ædifica articule des stratégies selon une approche unique en traduisant les attributs spécifiques de la marque de commerce en des expériences significatives pour des grandes et prestigieuses corporations de renommée internationale, partout en Amérique du Nord et internationalement.

Environnement de travail

Spécialisée dans la planification des environnements de travail et aguerrie aux besoins des grandes organisations et entreprises, Ædifica met le design au service de la personne. La conception unique pour des clients uniques confirme son influence sur la rétention du personnel, la collaboration, la culture et l'identité de l'entreprise.

Communications et image de marque

Disciplines s'inscrivant dans le prolongement de notre offre de services intégrée et se concrétisant dans la gestion de l'image de marque de l'entreprise, la gestion d'identité, le design graphique et la signalisation.



Esquisse, Lososshop Angus

155



NOMBRE D'EMPLOYÉS

Développement durable, santé et bien-être

Ædifica soutient une approche de développement durable à la fois centrée sur l'être humain, sur l'impact environnemental du projet et, dans une perspective plus globale, sur l'intégration du bâtiment dans son environnement et sa contribution au milieu de vie. Elle définit son rôle comme conseiller et accompagnateur auprès de ses clients à chacune des étapes d'un projet, et ce, dans un contexte de performance et d'innovation en développement durable. Nous proposons une gamme complète de solutions (basées sur le premier outil de certification entièrement consacré à la santé et au bien-être des occupants, le WELL Building Standard) unissant de bonnes pratiques de conception à des interventions techniques spécifiques, contribuant ainsi à placer l'espace physique au service de la personne.

Développement international

Consciente des enjeux sociaux et environnementaux dans le monde, Ædifica aborde tout projet de développement international en harmonie avec différents environnements naturels et sociaux et mise sur une volonté de contribuer à l'amélioration des conditions de vie. La vision de développement international de la firme s'est amorcée par la réalisation notamment de deux hôpitaux importants après le séisme de 2010 en Haïti.

Mode de propriété et forme juridique

Société par action

	2016	2017
Chiffre d'affaire	20 258 782,00 \$	21 629 270,00 \$
Capital total	5 845 340,00 \$	7 169 196,00 \$

EXPÉRIENCE INTERNATIONALE

Canada



États-Unis



Haïti



Côte



Royaume-Uni



Pays



Belgique

France

Portugal



Espagne



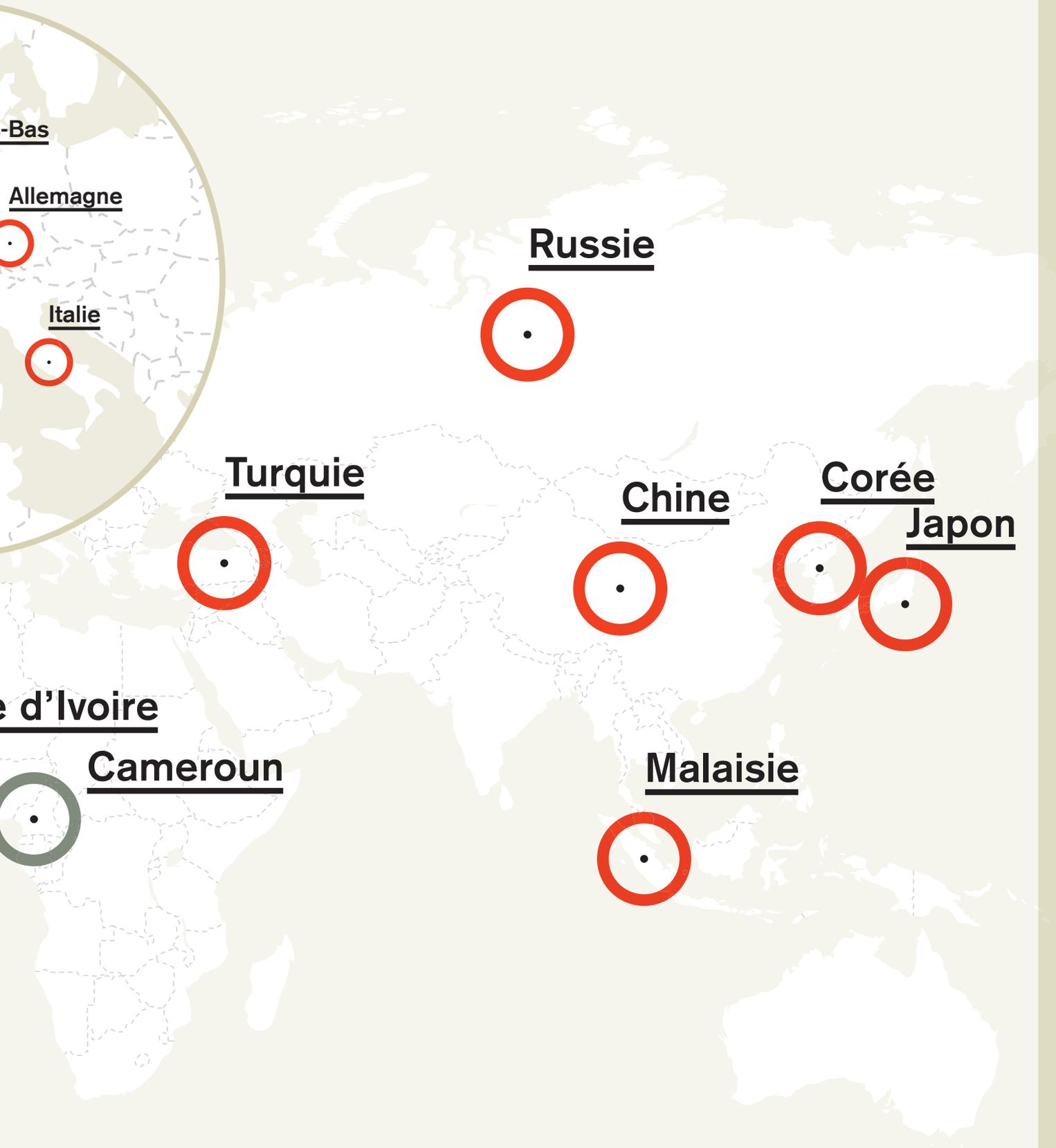
Légende



Services d'architecture, commercial, de développement durable et environnement de travail



Développement international



-Bas

Allemagne

Italie

Russie

Turquie

Chine

Corée

Japon

e d'Ivoire

Cameroun

Malaisie

CULTURE D'ENTREPRISE

Notre engagement envers le développement durable se reflète dans notre environnement de travail, dans l'expression de nos services professionnels, mais aussi dans notre culture. Ædifica croit en un milieu de vie de qualité pour ses employés proposant un cadre de travail performant et stimulant. En voici quelques exemples.

Challenge estival

Le challenge estival est une grande tradition au sein de la firme. Chaque année, depuis plus de 20 ans, tous les employés d'Ædifica se déplacent à l'extérieur du bureau pour une journée mémorable remplie de défis d'équipe, tant intellectuels, artistiques que sportifs.

Le bistro Ædifica

L'alimentation saine a un effet à long terme sur la santé et le bien-être des personnes. Tous les employés d'Ædifica bénéficient du service d'un chef cuisinier sur place. Chaque midi, le chef propose ainsi un menu équilibré et varié favorisant l'alimentation locale, biologique et la pêche responsable.

Transports actifs

Nous tenons à offrir les ressources nécessaires pour que chaque employé désirant se prévaloir d'un moyen de transport durable soit encouragé à le faire. Pour cette raison, tous les employés d'Ædifica bénéficient d'un remboursement complet du titre de transport mensuel (bus, métro, train), d'un accès à des bicyclettes en libre-service ainsi qu'à un service d'entretien annuel des vélos des employés.

Activités sportives

Un esprit sain dans un corps sain : les employés sont encouragés à participer à diverses activités sportives organisées par la firme et par l'industrie (yoga, soccer, volley-ball, bateau-dragon, etc.).

Implication auprès de la communauté

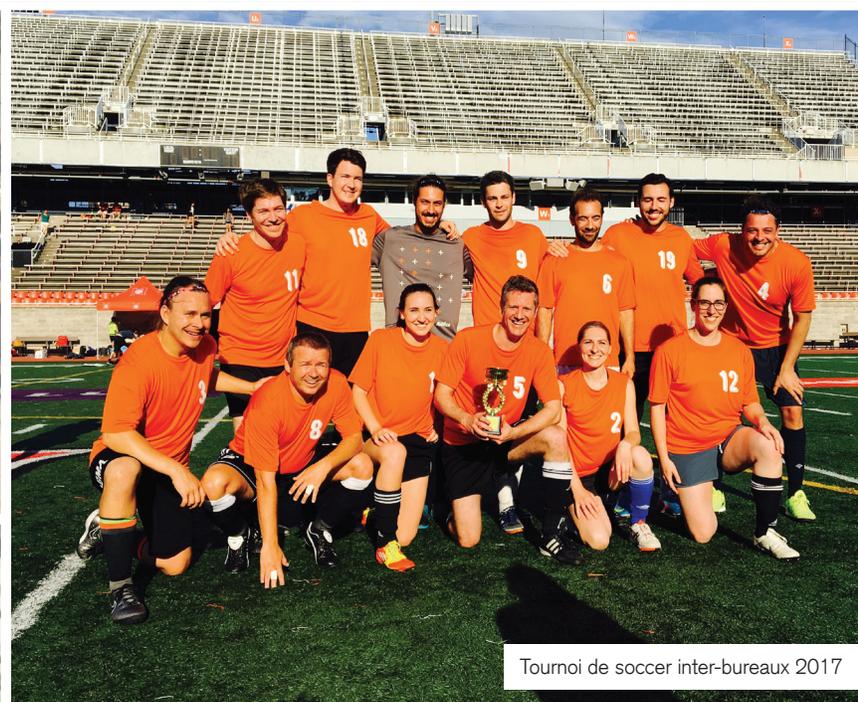
Ayant à cœur sa communauté la firme s'implique directement ou à travers ses employés dans divers domaines, allant de l'éducation auprès des Cégeps sur la pratique durable de l'architecture et du design ; à la sensibilisation à l'agriculture urbaine auprès de la population montréalaise par l'entremise du Grand Potager de Verdun. Ædifica se fait également un devoir de prendre des positions claires tel que lors de la participation à l'Initiative québécoise pour des matériaux de construction durables afin d'encourager les manufacturiers québécois à emboîter le pas au mouvement international de la transparence, ainsi qu'en s'engageant activement dans le Cercle de Réflexion sur le bâtiment innovant et durable de la Ville de Montréal.



Challenge Ædifica 2016



Tournoi de volleyball 2016



Tournoi de soccer inter-bureaux 2017



Rencontre au Grand Potager de Verdun



Yoga de groupe challenge Ædifica 2017

NOTRE APPROCHE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Ædifica a toujours eu à cœur de maintenir et d'améliorer la qualité des ressources et des équilibres naturels dans tous ses projets, de leur planification à leur réalisation. Grâce à notre processus de conception intégrée, nos clients sont assurés que tous nos collaborateurs, quelles que soient leur discipline et leur expertise, travaillent de concert à l'atteinte d'un seul et même objectif : créer des bâtiments et des environnements durables et écologiques.

Le développement durable est une problématique complexe qui requiert des stratégies à la fois multifacettes et holistiques. Dans le but de concilier harmonieusement les principes architecturaux et les défis d'une conception durable, nous travaillons en synergie avec chacun de nos clients afin de pouvoir proposer des solutions justes, efficaces et innovantes, tout en suivant les lignes directrices des normes les plus avancées dans le domaine du développement durable.

En septembre 2017, la firme amorce une démarche d'évaluation et de déclaration transparente de ses activités relatives au développement durable. Ce processus se base sur une articulation des principes directeurs du Pacte mondial des Nations Unies (NU) avec les indicateurs reconnus internationalement du Global Reporting Initiative (GRI). Ceci exige une analyse de matérialité de l'entreprise, telle que préconisée par le GRI, soit un portrait de la situation, des mécanismes en place et des performances obtenues.

L'évaluation est organisée en quatre thèmes faisant référence aux engagements du Pacte mondial des Nations Unies : mettre l'humain au centre de nos préoccupations, assurer le bien-être de nos employés, prendre soin de l'environnement, et finalement gouverner et gérer avec intégrité. Chaque thème identifie les principes du UN Global Compact et les indicateurs GRI correspondants, ainsi que les stratégies employées par l'entreprise et les actions chiffrées ou argumentées.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS PARTIES PRENANTES

Consciente de l'importance de l'approche systémique du développement durable, Ædifica se positionne comme un agent de changement visant à influencer dans la mesure du possible ses parties prenantes à travers des actions concrètes.

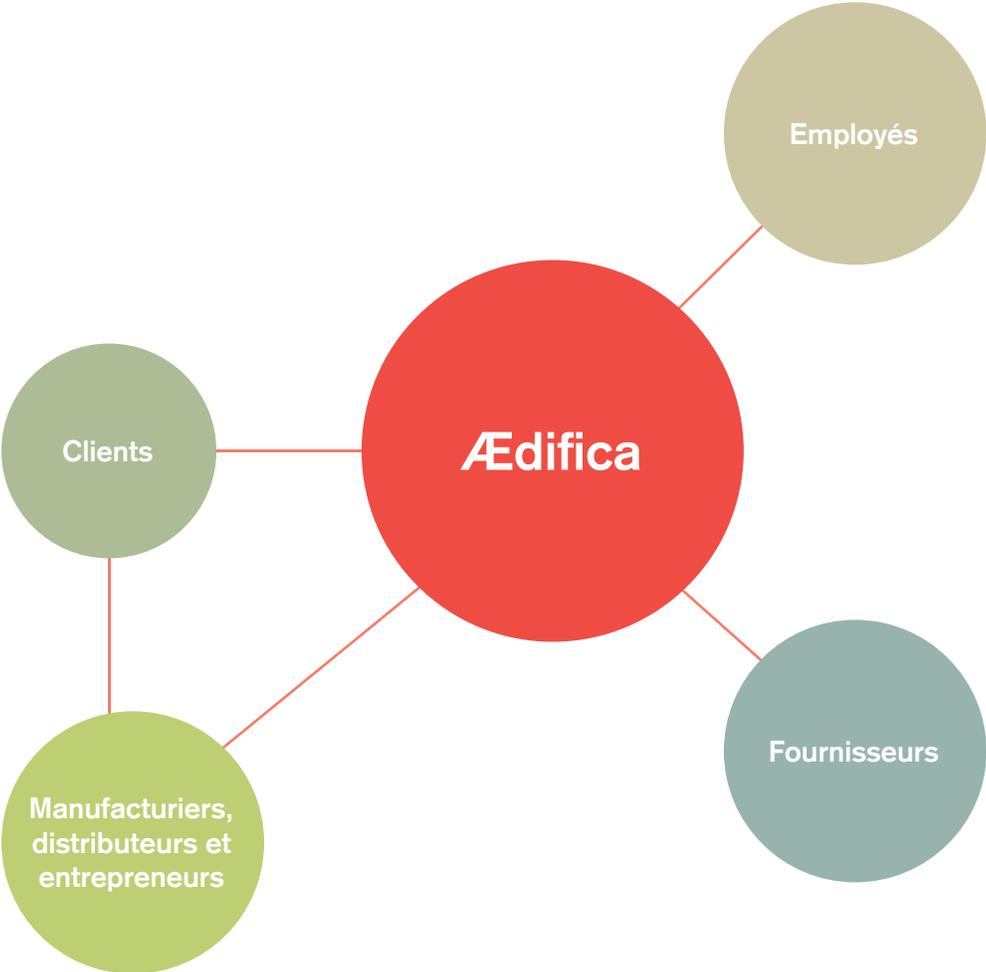
Ainsi la stratégie de l'entreprise s'articule autour de quatre parties prenantes clés sur lesquelles l'effet de levier est le plus grand. Nous travaillons de concert avec les employés pour améliorer leur bien-être au travail, les encourager à prendre de saines habitudes de vie, et les inciter à des gestes responsables à l'égard de l'environnement.

Les fournisseurs constituent quant à eux un levier de changement important, comme le veut l'adage « acheter c'est voter » Ædifica est consciente de l'effet multiplicateur de son influence sur ses fournisseurs.

La nature de sa fonction de consultant permet à l'entreprise de jouer un rôle important auprès de ses clients, notamment en les sensibilisant aux enjeux environnementaux et sociaux, mais aussi en leur proposant des solutions innovantes qui répondent à leur besoin et qui créent de la valeur pour le client lui-même et la société.

Bien que l'entreprise ne transige pas directement avec les fournisseurs de ses clients, son rôle de gestionnaire de projet lui permet d'influencer les entrepreneurs, manufacturiers et distributeurs en intégrant des spécifications environnementales, de santé des occupants et de responsabilité sociale dans les cahiers de charge.

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES



STRATÉGIE ET OPÉRATIONNALISATION

Ce premier exercice de communication de notre responsabilité sociétale nécessite une appropriation du langage et une lecture de l'état de la situation. L'analyse du profil de la firme, des mécanismes en place et de ses performances constitue l'étape fondamentale dans le développement de ce rapport qui servira d'outil de dialogue avec les parties prenantes de l'organisation. Cette analyse de matérialité consiste à identifier les enjeux principaux auxquels la firme est confrontée, mesurer l'étendue des impacts de ses activités, et valider l'intégration des différents principes à la gouvernance de l'organisation.

La revue des processus internes et du cadre de gouvernance a permis d'articuler les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et les différents indicateurs du GRI autour des trois axes stratégiques de l'entreprise, telles que présentées au début de ce rapport



DESIGN IDENTITAIRE

PRINCIPE 1

Communautés locales
G4-SO1

PRINCIPE 9

Produit et service G4-EN27



APPROPRIATION ET ÉPANOUISSEMENT

PRINCIPE 1 / PRINCIPE 2

G4-SO1 / G4-HR10

PRINCIPE 3

G4-10

PRINCIPE 6

G4-EC5 / G4-LA3 / G4-LA

PRINCIPE 10

G4-57 / G4-58 / G4-SO4 /
G4-SO6



INNOVATION DURABLE

PRINCIPE 7

G4-E2 / G4-EN17

PRINCIPE 8

G4-EN2 / G4-EN19 /
G4-EN31

PRINCIPE 9

G4-EN27



Le design identitaire constitue le premier axe d'intervention. Par la nature de ses activités professionnelles, Ædifica insuffle un sens profond à ses projets qui va bien au-delà des besoins initiaux identifiés. Ainsi le 1^{er} principe de prise en compte pour les communautés locales est à la base du design responsable des projets. Également, le 9^e principe portant sur la responsabilité environnementale des produits et services de l'entreprise se traduit plus largement en incorporant la variable sociale et identitaire des projets construits.



Le deuxième axe stratégique de l'entreprise correspond à l'appropriation et à l'épanouissement des individus, le pilier le plus important de la démarche. Il raisonne entre autres avec les principes (1, 2, 3 et 6) des droits de l'homme et des droits du travail, mais va beaucoup plus loin en élevant l'humain au centre des préoccupations, en plaçant le bien-être de ses employés comme priorité, et statuant sur la satisfaction des usagers comme condition. Conscient qu'un réel épanouissement n'est possible que dans une société juste et équitable, Ædifica s'engage dans la lutte contre la corruption grâce à une gouvernance éthique et intègre en répondant au 10^e principe du Pacte mondial. Les principes 4 et 5 concernant l'esclavage et le travail de mineurs sont exclus de l'analyse puisqu'ils ne représentent pas des enjeux auxquels la firme est confrontée dans ses activités.



L'innovation durable est quant à elle au service des principes 7, 8 et 9 du Pacte mondial de, soit en matière de précaution, de promotion et de mise en œuvre des stratégies de protection de l'environnement.



Le deuxième volet de l'analyse concerne l'opérationnalisation de la démarche. À la lumière des stratégies mises en œuvre par l'entreprise auprès de ses parties prenantes, les indicateurs de performance pertinents du GRI ont été soigneusement sélectionnés afin d'arrimer le pilotage et le suivi des actions. Ces indicateurs et les performances y étant associées vous sont présentés en détail dans les sections suivantes dans les quatre grandes catégories prescrites par le Pacte mondial, soient :

- Droit de l'homme
- Droit du travail
- Environnement
- Anticorruption

PLACER L'HUMAIN AU CENTRE

DROIT DE L'HOMME

Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme.



Atrium
Groupe Dynamite
Montréal, Québec, Canada
Prix Cecobois 2014

NOTRE STRATÉGIE

Le plan stratégique d'Ædifica pour la période 2016-2020 a identifié des objectifs ambitieux en développement international qui cherchent à positionner la firme comme agent de changement social en ce qui concerne les droits de l'homme liés à notre sphère industrielle. Le succès d'une telle démarche se traduit par la mise en valeur d'actions concrètes. Conscients que nous ne pouvons être postés dans tous les pays dans le besoin, nous poursuivons également un partenariat continu avec le groupe Architecture sans frontières Québec, afin d'appuyer des projets humanitaires de première ligne.

NOS ACTIONS

G4-SO1 La participation des communautés locales

Nous jugeons que la participation des communautés locales est possible et nécessaire pour garantir un impact global positif des projets. À titre d'exemple et comme déclencheur de nos opérations en dehors de l'Amérique du Nord, une équipe d'Ædifica s'est rendue en Haïti après le tremblement de terre de janvier 2010, afin de soutenir et d'appuyer les architectes et les ingénieurs haïtiens à la reconstruction du pays. Depuis ce temps, une grande et longue collaboration avec des professionnels haïtiens s'est développée pour concevoir et superviser des projets dans plusieurs villes du pays.

Par ailleurs, dans le cadre d'une étude programmatique d'un Institut des Sciences Neurologiques à Abidjan (ISNA) pour le Ministère de la Santé et de l'Hygiène Public de la Côte d'Ivoire, nous avons suggéré aux décideurs gouvernementaux de mettre en place un comité d'experts locaux dans les diverses spécialités concernées, y compris la planification et la gestion hospitalière. Ceci afin d'être en mesure de proposer le programme le plus adéquat possible; répondant aux standards internationaux et adapté à la réalité des pratiques et de la culture locale. Une telle stratégie s'est révélée la clé de l'acceptation et du succès du projet.



Nous ne voulons pas simplement concevoir et construire des bâtiments, mais plutôt réaliser des projets qui ont de l'impact et qui répondent réellement aux besoins locaux.

G4-HR10 Évaluation des impacts

Actuellement, nous réalisons une analyse des leçons apprises en cours et à la suite de chaque projet. Néanmoins, nous constatons qu'il serait d'une grande utilité d'incorporer à nos processus de gestion un système d'indicateurs de performance visant la mise en place d'une méthodologie systématique d'évaluation des impacts de notre travail sur les communautés qui accueillent nos projets. Ceci nous permettrait d'améliorer continuellement notre pratique en l'adaptant de plus en plus aux enjeux du contexte local et des différences culturelles. Par exemple, la construction de l'hôpital de Gonaïves, puis celle de Jacmel en Haïti, nous ont sensibilisés aux enjeux de l'exploitation et de l'entretien des systèmes, facteurs fondamentaux pour la pérennité des projets. Plus les équipements seront autonomes et les composants durables, plus le projet gagnera en efficacité sur son cycle de vie.

G4-HR4 Programme de développement communautaire

Plusieurs des projets internationaux sur lesquels nous travaillons font partie des programmes de développement communautaire de l'ONU. Le cas du projet de l'École et dispensaire des Soeurs de Sainte-Anne en est un bon exemple. Porté par l'UNOPS en Haïti, le projet vise à améliorer les conditions de vie et le développement

économique d'une partie vitale de Fort-National, quartier défavorisé de Port-au-Prince, et engage une démarche de transformation de la capitale en créant des emplois, en améliorant la sécurité et en assurant l'accès aux services de base tels que l'éducation et la santé.

Malgré l'absence de mécanismes formels de mesure quantitative et qualitative, Ædifica cherche à s'impliquer sur des projets qui ont des impacts positifs sur les plans économique, social et environnemental grâce à leur nature (habitations sociales, infrastructures de santé, établissements scolaires, espaces culturels et infrastructures sportives).

Par exemple, nous favorisons d'abord la réhabilitation d'infrastructures existantes en premier lieu dans un objectif écologique, mais également dans un souci de renforcer le développement économique et de valoriser le patrimoine culturel local. Afin d'approfondir cet aspect, nous nous engageons à améliorer les moyens et les mécanismes pour enrichir notre participation auprès des communautés locales, et pour constituer un portrait plus juste de l'impact des projets dans leurs communautés.

ASSURER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

DROIT DU TRAVAIL

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

NOTRE STRATÉGIE

Notre firme tire son succès de la créativité et de l'innovation de ses employés. Il va de soi qu'assurer le bien-être et l'harmonie au travail est une valeur fondamentale pour l'entreprise afin de maintenir cette culture. Ceci en mettant en œuvre des stratégies allant bien au-delà des normes de travail, voir, parmi les meilleures pratiques de l'industrie.

Dès 2011, la firme s'est dotée d'une politique de l'employeur. Cette politique regroupe entre autres les pratiques relatives à la gestion du temps de travail, des vacances et des déplacements, mais aussi à la formation professionnelle. La firme s'est également dotée de politiques fortes et soutenues relativement au harcèlement ainsi qu'à l'équité salariale.

NOS ACTIONS

G4-10 / G4-LA12 Égalité des genres

La politique relative au harcèlement s'engage à offrir et à maintenir un milieu et un climat de travail favorables et productifs qui respectent la dignité de chacun, et contre toute forme de discrimination dont un employé pourrait être victime. Ce climat serein a permis à l'entreprise de se démarquer par une forte proposition d'employées féminine qui représente environ 60% du nombre total d'employés en 2016 et 56% en 2017.

G4-EC5 Équité salariale

La politique d'équité salariale de l'entreprise est basée sur la fonction occupée et le nombre d'années d'expérience, sans aucune discrimination de genre ou d'âge. De plus, l'entreprise s'engage dans sa politique à offrir des salaires comparables aux entreprises analogues sur le marché.

G4-LA3 Équilibre travail-famille

Lorsqu'une employée quitte son travail pour cause de maternité, l'entreprise offre un congé payé représentant une semaine de salaire. Les autres dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent intégralement dans ces situations. De plus, l'entreprise encourage le parent à profiter d'un retour au travail graduel après un congé parental.

G4-LA9 Perfectionnement et formation

Le perfectionnement et la formation continue sont des stratégies incontournables de la politique de l'employeur d'Ædifica pour le maintien de la performance de la firme. Les employés sont encouragés à suivre des cours de formation continue et de perfectionnement professionnel liés à leurs activités dans l'entreprise. La Direction étudie les demandes de remboursement des frais de cours selon la pertinence du perfectionnement.

G4-10

Nombre de salariés par type de contrat de travail, par genre et âge

	2016			2017		
Employés permanents	 	Moins de 30 ans.....	20	 	Moins de 30 ans.....	25
	50 80	30 -50 ans.....	90	63 91	30 -50 ans.....	105
		Plus de 50 ans.....	25		Plus de 50 ans.....	25
Contrats à durée déterminée	 	Moins de 30 ans.....	5	 	Moins de 30 ans.....	10
	2 3	30 -50 ans.....	0	5 5	30 -50 ans.....	0
		Plus de 50 ans.....	0		Plus de 50 ans.....	0
Nouvellement engagés	 	Moins de 30 ans.....	12	 	Moins de 30 ans.....	8
	23 10	30 -50 ans.....	20	10 9	30 -50 ans.....	16
		Plus de 50 ans.....	1		Plus de 50 ans.....	1

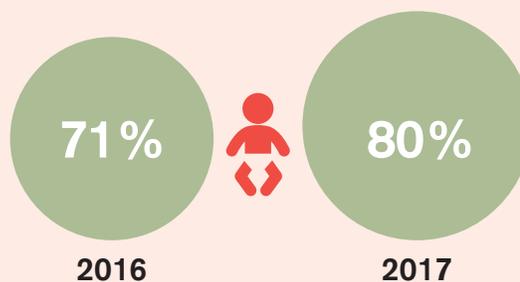
G4-EC5

Ratios du salaire d'entrée de base par sexe par rapport au salaire minimum local

	2016	2017
	1,4	1,6
	1,5	1,6

G4-LA3

Retour au travail et maintien en poste après le congé parental



G4-LA9

Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle

	2016	2017
	1 225 h	1 241 h
	2 265,5 h	1 937 h

LA PLUS GRANDE RICHESSE DE L'ENTREPRISE

LA CRÉATIVITÉ ET LA CAPACITÉ D'INNOVATION DE SES EMPLOYÉS



PRENDRE SOIN DE LA PLANÈTE : ENVIRONNEMENT

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



Toit vert
Planétarium Rio Tinto Alcan
Montréal, Canada
Certification LEED-NC Platine

NOTRE STRATÉGIE

Prendre soin de l'environnement est plus qu'un simple critère de base pour Ædifica, c'est aussi une approche intrinsèque, un tremplin à la créativité et un moteur d'innovation dans la pratique de ses activités. La stratégie de l'entreprise consiste donc à minimiser l'empreinte négative (footprint) de ses activités et de maximiser son empreinte positive (handprint) à travers ses projets et son opérationnalisation.

NOS ACTIONS

L'entreprise s'est prémunie d'une politique environnementale en 2013 et mise à jour en 2015. Cette politique est actuellement en révision complète, afin de se doter d'objectifs plus ambitieux et de mécanismes de suivi soutenus, et ainsi assurer une amélioration continue de notre performance.

La politique en vigueur s'articule autour de 4 champs d'action : les transports alternatifs, la gestion des déchets, les achats écologiques et l'entretien du bureau. Un certain nombre de mesures concrètes sont prises par l'entreprise :

ENCOURAGER L'UTILISATION DES TRANSPORTS ALTERNATIFS

- La localisation stratégique du bureau ;
- Le remboursement en totalité des coûts de transport en commun aux employés ;
- Mettre à disposition des employés des stationnements à vélo et des douches ;
- Défrayer les coûts d'entretien de base des vélos et des équipements de sécurité ;
- Offrir des clés Bixi et souscrire au service Téo Taxi pour les déplacements professionnels.



photo : Stéphanie Brugger

D'ailleurs, l'entreprise a participé en 2017 à l'initiative de la Chambre de Commerce du Montréal Métropolitain pour « Les grands générateurs de déplacement » à titre d'Entreprise mentor.

S'ENGAGER DANS LA RÉDUCTION DES DÉCHETS ENFOUIS

- Appliquer un programme de gestion écologique ; des déchets, compostage des matières organiques ;
- Impression recto-verso ;
- Recyclage des matières usuelles et des échantillons de produits et matériaux ;
- Récupération et recyclage des électroniques désuets.

S'ENGAGER DANS UN PROGRAMME D'ACHAT RESPONSABLE

- Biens de consommation courante (papiers, cartouches, cartables, cahiers, etc.) : contenu recyclé, produits locaux, certification FSC/écologo, rapidement renouvelable ;
- Piles : rechargeables ;
- Mobilier : contenu recyclé, produits locaux, certifié GREENGUARD ou ANSI/BIFMA, sans urée-formaldéhyde ajoutée ;

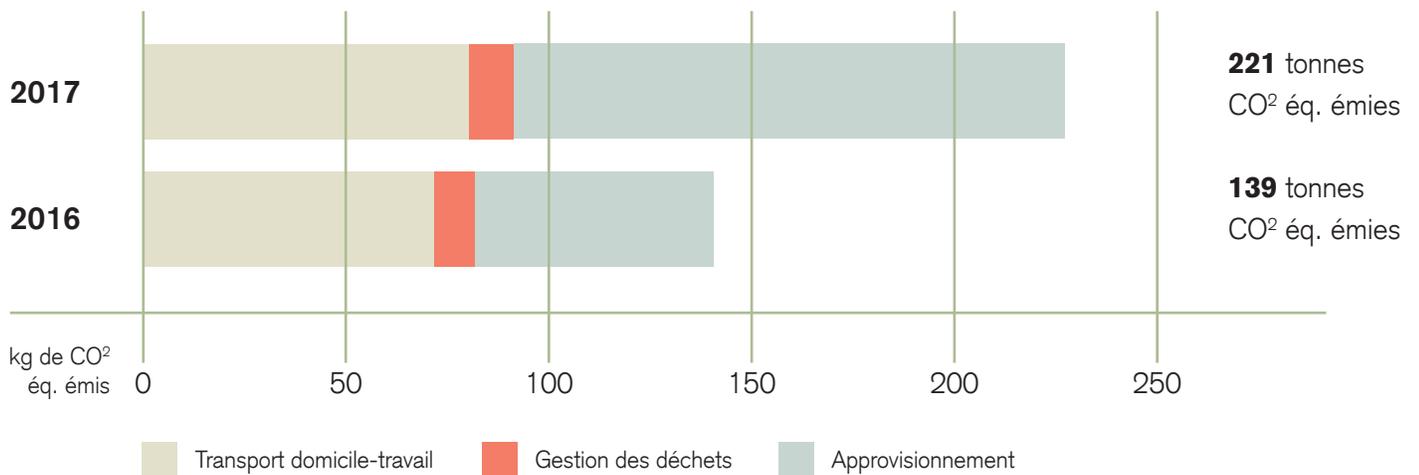
- Équipements électroniques et électroménagers : ENERGY STAR ;
- Rénovation et maintenance des installations : contenu recyclé, matériaux locaux, certification FSC, produits à faible émissivité, sans urée-formaldéhyde ajoutée et à très faible contenu en COV ;
- Ampoules et tubes : à faible teneur en mercure ;
- Produits d'alimentation (nourriture et boisson) : produits locaux, biologiques, équitables et/ou issus de pêche responsable.

ENTRETIEN ÉCOLOGIQUE

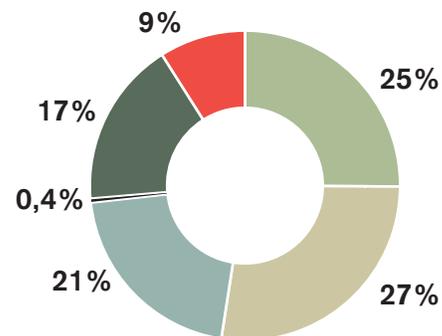
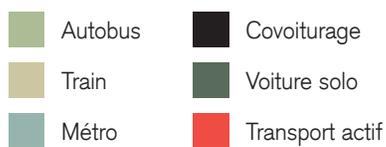
- Produit de nettoyage répondant aux normes Green SEAL ou Environmental Choice ;
- Les papiers sanitaires jetables et des sacs à ordures répondent aux exigences de l'Environmental Protection Agency (EPA) en termes de contenu recyclé.

G4-EN17

Émissions indirectes de gaz à effet de serre des activités d'Ædifica

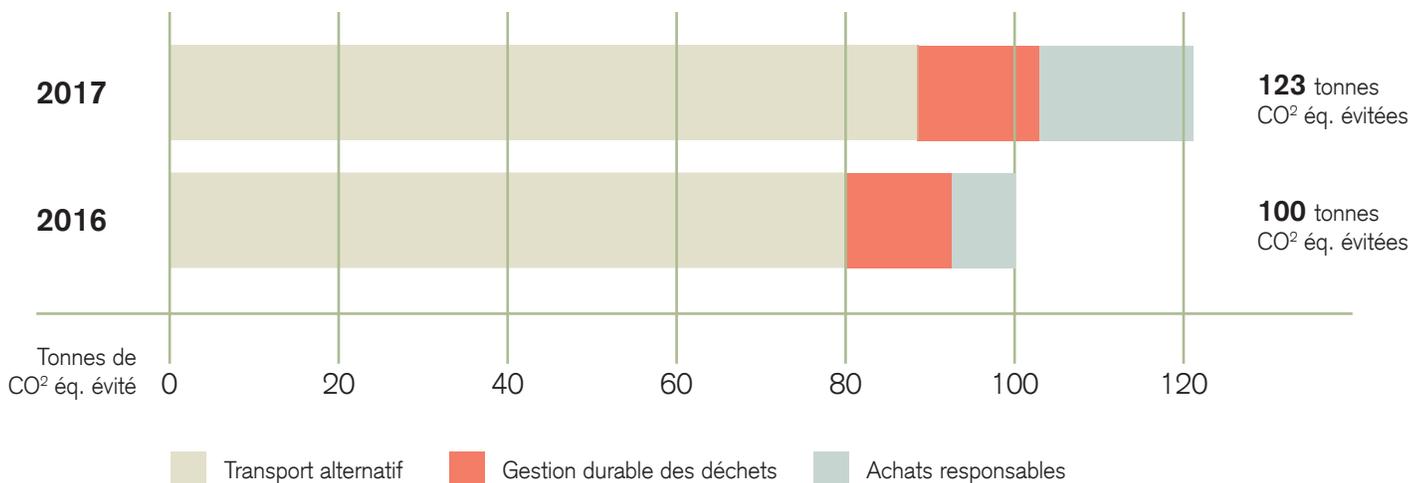


Profil de mobilité des employés



G4-EN19

Réduction des émissions de gaz à effet de serre par les actions d'Ædifica



G4-EN27

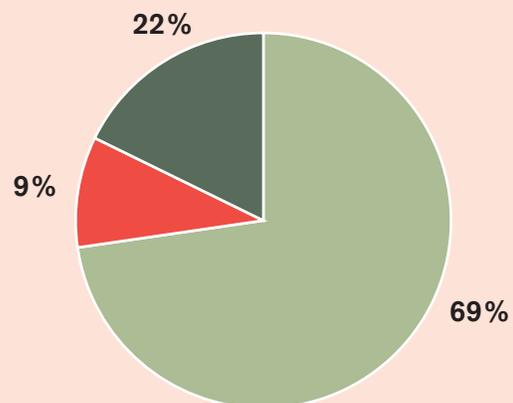
Portée des mesures d'atténuation des impacts environnementaux des produits et des services

Année	Portée	Tonnes de CO ² éq. évitées par année	Crédit LEED
2016	23 744 m ² certifiés EED-NC	20,8	Énergie et atmosphère

G4-EN31

Total des dépenses et des investissements en matière de protection de l'environnement

	2016	2017
Total	118 373,28 \$	76 327,60 \$



■ Transport alternatif
 ■ Gestion des déchets
 ■ Achats responsables

LE BILAN DES RÉDUCTIONS DE CO² ÉQUIVALENT À :

VOLS ALLER-RETOUR
MONTREAL-PARIS

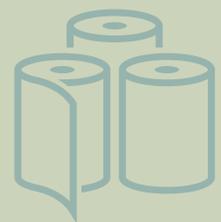
76 pour 2016

86 pour 2017



G4-EN2

Pourcentage de matériaux consommés provenant de matières recyclées



	2016	2017
Papier consommé en kg	870,3	7091,1
% recyclé	54%	74%

GOUVERNER ET GÉRER AVEC INTÉGRITÉ : ANTICORRUPTION



Esquisses conceptuelle
Hôpital départemental
de l'Artibonite
Gonaïves, Haïti

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

NOTRE STRATÉGIE

Les différents codes d'éthique auxquels nos professionnels (architectes et ingénieurs) sont régis ont dressé la table dans l'élaboration de la stratégie globale étendue à tous nos employés. Chaque individu de la firme de façon individuelle et collective doit se sentir responsable des activités de l'entreprise et des agissements de ses collègues. L'intégrité de la firme est donc l'affaire de tous, sans exception.

NOS ACTIONS

G4-56 Codes de conduite et codes d'éthique

Ædifica possède un code d'éthique qui fait part des lignes directrices auxquelles doivent adhérer le personnel, les dirigeants, les membres du Conseil d'administration ainsi que toute autre partie collaborant avec nos équipes. Un comité de déontologie est responsable de veiller au respect de nos 6 lignes directrices soient :

- La responsabilité envers la société et les domaines de l'architecture et du génie-conseil ;
- Le maintien à jour de la connaissance et des compétences ;
- L'intérêt légitime du client, le respect législatif, l'intégrité et la transparence ;
- Le respect et l'équité envers autrui ;
- La lutte à la corruption ;
- Le maintien d'une gouvernance saine et le secret professionnel.

Par ailleurs, Ædifica souscrit aux articles, droits et obligations contenues dans le Code des professions et plus particulièrement dans le Code de déontologie des architectes et le Code de déontologie des ingénieurs.

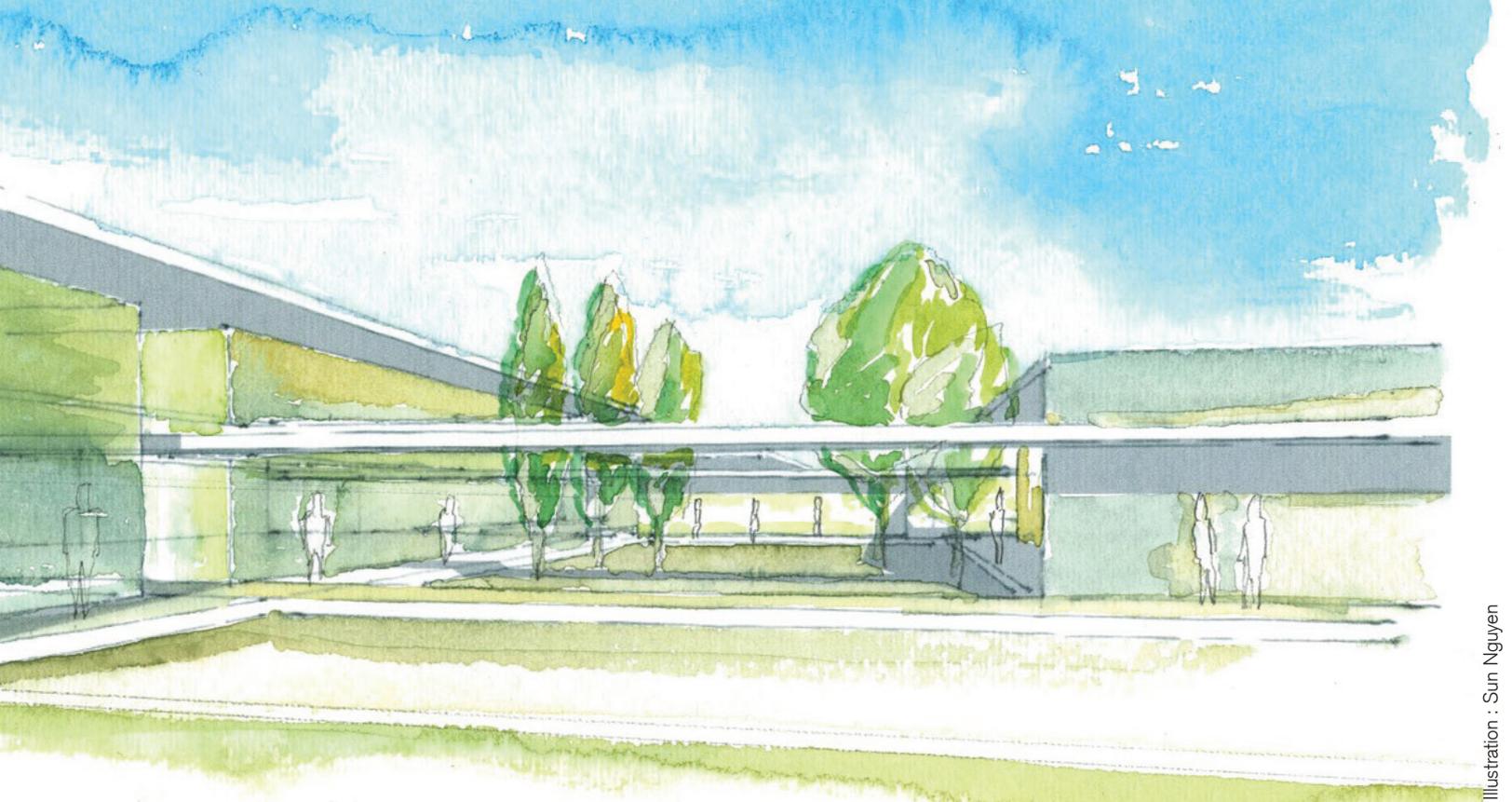


Illustration : Sun Nguyen

Ædifica possède également une politique relative aux harcèlements qui décrit l'attitude à adopter si l'on est témoin ou victime de harcèlement. Cette démarche consiste à informer la vice-présidente des ressources humaines, qui sera responsable de dresser le bilan et de recommander les actions à mettre en oeuvre.

Les dernières mises à jour datent respectivement de novembre 2012 pour le Code d'éthique, et de mai 2004 pour la Politique de harcèlements. Aussi, Ædifica planifie actuellement la mise en place d'initiatives telles que : l'approbation d'une mise à jour de la politique d'entreprise par les membres du conseil d'administration, la formation des employés aux bonnes pratiques et à la nouvelle politique d'entreprise, et la traduction de ces documents en anglais et éventuellement en espagnol afin d'assurer la bonne compréhension des clauses par toutes les parties prenantes.

G4-58 Éthique et intégrité

Constituant un axe fondamental de notre plan de croissance à l'international et afin d'assurer un standard de haute qualité, notre firme a préparé en 2017 une politique anticorruption sur la base de la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers.

Tous les employés d'Ædifica de même que les partenaires de l'entreprise sont assujettis à notre politique anticorruption.

Cette politique vise à baliser et à décrire les comportements acceptables et non-acceptables, à désigner le responsable de la politique et à définir ses pouvoirs et responsabilités. Cette politique décrit également les mécanismes de signalement de situations de corruption. La politique garantit le traitement du signalement par le responsable de façon confidentielle, anonyme et sans représailles au chapitre VIII, voir extraits ci-dessous :

39. « Aucun Assujetti ne subira de conséquences pour avoir fait un signalement de bonne foi, et ce, même si le signalement occasionne une perte d'occasion d'affaires pour l'Entreprise. L'anonymat du signalant est également garanti par l'Entreprise. »

41. « Tout signalement entraînera une procédure d'enquête interne qui sera maintenue confidentielle par l'Entreprise. »

Par ailleurs, nous nous assurons que l'ensemble de nos partenaires partage nos politiques et nos valeurs. Une méthodologie et la mise au point d'outils attachées à la directive de la politique anticorruption sont en développement.

Dans un avenir rapproché, un programme de formation sera déployé auprès de chacun des membres de l'entreprise. Une structure de suivi et de contrôle sera également mise en place avec des indicateurs spécifiques.

UN REGARD VERS L'AVENIR

Nous nous devons tous de regarder vers l'avenir. À l'image du design régénératif, il est primordial de s'assurer que nos actions d'aujourd'hui aient un impact positif sur notre futur à tous, celui de notre firme oui, mais également celui de notre société.

Dans un souci d'amélioration continue, voici les principales actions en cours et celles que nous porterons dans les prochains mois :

- Incorporer à nos processus de gestion de projets internationaux un système d'indicateurs de performance visant la mise en place d'une méthodologie systématique d'évaluation des impacts de notre travail sur les communautés qui accueillent nos projets, afin d'adapter notre pratique de plus en plus aux enjeux du contexte local et des différences culturelles ;
- Identifier et mettre en œuvre une méthodologie intégrée de mesure de la performance de nos projets locaux ;
- Mettre à jour la politique de développement durable de la firme en y ajoutant des mécanismes continus de suivi et de nouvelles stratégies novatrices notamment au niveau de l'aménagement, du confort des occupants et de l'alimentation ;
- Mettre en œuvre de la nouvelle politique anticorruption ;
- Réviser la politique des ressources humaines, la bonifier et la communiquer à tous les employés.

L'année 2018 se veut une année charnière dans la mise à jour de nos politiques et dans l'établissement de mécanisme de suivi continu. Nous nous y attaquons avec ardeur et fierté pour ainsi contribuer au développement d'une firme plus responsable, mais surtout d'une entité plus forte composée d'abord d'individus qui font vivre cette culture de développement durable et de transparence, ici et partout, en résonance collective.

Édifica Wilder - Espace de danse
Montréal, Canada
Certification LEED-NC Argent visée
(en cours)





*First life, then spaces, then
buildings - the other way
around never works.*

Jan Gehl

Contact :

Ædifica

606, rue Cathcart, bureau 800
Montréal (Québec) H3B 1K9

+1 514-844-6611

www.aedifica.com

En couverture :
Locoshop Angus
Quartier du Technopôle Angus
Montréal, Canada
Projet basé sur les principes
du *Green Buildings Tools*

Cette page :
2-22 - bâtiment culturel
Montréal, Canada
Certification LEED-NE niveau Argent

